

INFO RH NAE n°32 / 2022

Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

01/12/2022

La loi Marché du Travail a été définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 15 novembre et le Sénat le 17 Novembre.

Comme attendu, elle a fait l'objet dès le lendemain d'un recours devant le Conseil Constitutionnel, saisi par plus de 60 députés de 4 groupes de la NUPES (LFI, Socialistes et apparentés, GDR et Écologistes).

Le Conseil Constitutionnel dispose d'un mois pour rendre son avis de conformité de la Loi à la Constitution (donc jusqu'au 18 décembre).

Si aucun motif d'inconstitutionnalité n'est constaté, la Loi fera alors l'objet d'une promulgation puis d'une publication au Journal Officiel, qui la rendra applicable.

Dans l'attente des différents décrets d'application de cette Loi (qui seront multiples compte tenu de la diversité des dispositions qu'elle contient), et sur lesquels nous reviendrons évidemment, en voici les principales mesures :

1- Une réforme de l'assurance-chômage en février 2023

Le gouvernement a souhaité, au travers de cette réforme, intégrer plusieurs variables à l'indemnisation chômage : la conjoncture économique et la situation du marché du travail.

L'objectif est d'offrir une réponse aux importantes pénuries de main-d'œuvre que connaissent plusieurs secteurs.

Son application sera effective dès promulgation de la loi suivi de la publication du décret et jusqu'au 31 décembre 2023. De nouvelles négociations sont prévues pour s'accorder sur la prochaine convention d'assurance chômage début 2024.

C'est donc à compter du 1^{er} février 2023 que sera mis en place un coefficient de modulation (0.75) selon la conjoncture : une baisse de 25% de la durée maximum d'indemnisation lorsque le taux de chômage est en-dessous de 9% ou qu'il ne varie pas de +0.8 point en un trimestre. Par exemple, un demandeur d'emploi qui aura cotisé 24 mois sera indemnisé à hauteur de 75% de 24 mois.

Si la situation se dégrade, c'est-à-dire si le taux de chômage dépasse 9% ou augmente de 0.8 point sur un trimestre, les demandeurs d'emploi nouvellement entrants dans le régime se verront appliquer une durée d'indemnisation de 100%. Pour ceux dont l'entrée dans le régime est antérieure, les 25% de minoration pourront être activés en fin de période d'indemnisation si la situation économique est toujours dégradée.

Deux mécanismes de protection sont prévus :

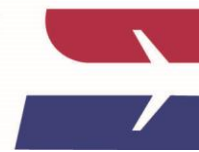
- 6 mois d'indemnisation garantie ;
- Un complément de fin de droits si l'état du marché du travail s'est détérioré.

► Bonus/Malus

Le projet de loi prévoit également la possibilité pour le gouvernement de prolonger jusqu'au 31 août 2024, le bonus-malus sur les cotisations chômeages applicable à certaines entreprises.

2- Abandon de poste

Le projet de loi vient supprimer l'accès aux allocations chômage en cas d'abandon de poste sans motif légitime.



Cela consistera en une présomption simple de démission (nouveau concept totalement révolutionnaire par rapport à la jurisprudence jusqu'à lors applicable), si les mises en demeure de l'employeur de reprendre le travail restent infructueuses.

Le salarié pourra saisir le conseil des prud'hommes qui devra statuer sous un délai d'un mois. Nous nous permettons de rappeler que des absences injustifiées entrecoupées de retours brefs à l'emploi ne peuvent qualifier un « abandon de poste », ... et qu'il sera par conséquent toujours possible pour un salarié d'imposer à son employeur de le faire licencier en percevant l'assurance chômage ...

3- Refus de CDI

Est également prévu, la suppression du droit à indemnisation chômage pour les salariés en fin de CDD/intérim qui refuseraient un CDI sous les conditions suivantes :

- Deux refus au cours des 12 mois précédant la fin d'un CDD/intérim ;
- Sur un même emploi ;
- Le même lieu de travail ;
- Salaire au moins équivalent.

L'employeur devra alors en informer pôle emploi (les modalités de cette information restent à définir ; peut-être s'agira-t-il d'une nouvelle rubrique sur l'attestation Pole Emploi remise en fin de contrat.

4- Un nouveau service public de la VAE

Ce projet de loi vise à réformer en profondeur La Validation des Acquis et de l'Expérience afin d'en faciliter l'accès.

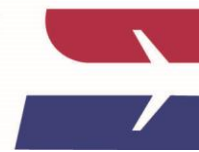
Les candidats n'auront notamment plus à justifier d'une durée d'expérience minimum pour être éligibles (1 an auparavant). La VAE sera ouverte à toute personne qui justifie une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée. Une personne inactive sur le marché du travail (inéligible auparavant) pourra ainsi enclencher une démarche de VAE pour faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre d'anciennes activités (professionnelles, bénévoles, familiales (les proches aidants par exemple)).

Ils pourront en outre bénéficier d'un accompagnement avant que leur dossier n'ait été déclaré recevable et la durée du congé de VAE passera de 24 à 48 heures.

Les associations de transitions professionnelles pourront également prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE (frais de positionnement, accompagnement etc...) dès lors que le caractère réel et sérieux du projet est reconnu. Un décret en fixera notamment les montants.

5- Elections professionnelles – Electorat

En réaction à une décision du conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 (n° 2021-947), le projet de loi vient étendre la capacité électorale aux salariés assimilés à l'employeur en raison d'une délégation écrite d'autorité ou représentant celui-ci devant les institutions représentatives du personnel en complément de l'ensemble des salariés remplissant les conditions légales d'électorat habituelles (avoir 16 ans révolus, ancienneté d'au moins trois



mois, exercice des droits civiques). Ces salariés seront donc électeurs... mais resteront inéligibles.
Dès la promulgation de la loi, cette mesure rétroagira au 31 octobre 2022.

